

Las relaciones de trabajo socialista en la nueva ley del trabajo

Jacqueline Richter
Universidad Central de Venezuela, Venezuela
jrichterd@gmail.com

RESUMEN

La nueva ley del trabajo venezolana realiza mejoras sustanciales en una serie de derechos y beneficios individuales que sin duda la sitúan en dirección contraria a las tendencias flexibilizadoras en la región. La ley restringe severamente la flexibilidad laboral en temas claves como jornada de trabajo, salario y refuerza la estabilidad en el empleo. La propuesta legislativa declara expresamente que su objetivo es avanzar en la construcción del socialismo, eliminando la explotación capitalista, logrando así una justa distribución de la riqueza. Dicho objetivo se pretende alcanzar con el proceso social de trabajo que impone finalidades estatales al sistema de relaciones de trabajo

Palabras Clave: Jornada de trabajo, salario, estabilidad en el empleo, prestaciones sociales, maternidad, paternidad, flexibilidad laboral.

Socialist labor relations in the new labor law

Jacqueline Richter
Universidad Central de Venezuela, Venezuela
jrichter@gmail.com

SUMMARY

The new Venezuelan labor law makes substantial improvements in a series of rights and individual benefits that undoubtedly lie in the opposite direction to the flexibilization trends in the region. The law severely restricts labor flexibility on key issues such as working hours, wages and strengthens employment stability. The legislative proposal expressly states that its objective is to advance the construction of socialism, capitalist exploitation removed, achieving a fair distribution of wealth. This objective is to be achieved with the social work process that aims to impose state labor relations system.

Keywords: working hours, salary, job security, benefits, maternity, paternity, labor flexibility.

I. Presentación

El 30 de abril del 2012, el entonces presidente de la república Hugo Chávez Frías promulgó una nueva ley del trabajo cuyo objetivo expreso es “lograr la mayor eficacia política y calidad revolucionaria en la construcción del socialismo”, como lo declara el preámbulo de la ley.

La Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) se propone superar todas las formas de explotación capitalista y distribuir la riqueza, otorgando un mayor valor al trabajo sobre el capital en el proceso productivo. Estas finalidades se efectúan en un texto jurídico que justamente regula las condiciones de trabajo de los asalariados en un sistema de producción aún capitalista. Concebir un Derecho del Trabajo sin propiedad privada de los medios de producción es casi imposible, pues el centro de la regulación normativa es el conflicto de intereses entre dos clases sociales (Palomeque y Álvarez, 2010).

En este artículo se evalúa si esas declaraciones afectan las tradicionales regulaciones de los derechos individuales del trabajo. Una nueva noción jurídica, el *proceso social de trabajo*, atraviesa toda la regulación, desvirtuando las características tradicionales del contrato de trabajo. De particular importancia son las fun-

ciones estatales que se le imponen a los sujetos del Derecho del Trabajo.

Para entender el real ámbito de aplicación de esta propuesta socialista de relaciones de trabajo se presentan una serie de indicadores estadísticos que reportan las dificultades que tienen los trabajadores y trabajadoras para disfrutar los derechos que le otorga la nueva ley laboral. De particular importancia es la considerable disminución de la cantidad de empleadores privados, los cuales se han reducido en casi un 50% en la década del dos mil (INE, varios años). Sin embargo, la generación de empleo sigue recayendo en el sector privado, como se verá al describir la situación del mercado de trabajo.

II. La oferta presidencial de recuperar las prestaciones sociales

Una de las ofertas electorales del fallecido presidente Hugo Chávez Frías en su primera campaña presidencial fue derogar la reforma laboral de 1997. Chávez acusó a la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), principal central obrera en ese momento, de “vender” las prestaciones sociales de los trabajadores, denominación utilizada en el país para referirse a la prestación por tiempo de servicio (antigüedad), que consiste en una cantidad de días de salario por

cada año de servicios o fracción superior a 6 meses.

La reforma laboral de 1997 aumentó la cantidad de días a pagar por año de servicio. A cambio se eliminó su recalcular al último salario, generándose el derecho cada mes sin posibilidad de reajuste. A la vez se disminuyó considerablemente la indemnización por despido injustificado. Como medida favorable a los trabajadores se limitó la bonificación del salario, pues durante la década de los noventa, los aumentos salariales se efectuaban bajo la figura de bonos, a los cuales se les negaba su carácter salarial (Díaz, 1996; Hernández Alvarez, 2007).

La oferta electoral de devolverles las prestaciones sociales a los trabajadores comenzó a concretarse en la Constitución de 1999. La disposición transitoria cuarta de dicha Constitución ordenó a la Asamblea Nacional dictar una ley que redujese progresivamente la jornada de trabajo, que estableciese un nuevo régimen de prestaciones sociales proporcional al tiempo de servicio y calculado con base en el último salario. Esa orden constitucional nunca se cumplió.

La nueva ley del trabajo fue aprobada por un decreto presidencial sin la participación de los actores sociales, siendo promulgada 6 meses antes de las elecciones presidenciales.

III. Las protecciones a los trabajadores y trabajadoras

La LOTTT contiene mejoras importantes en temas muy sentidos por la clase trabajadora venezolana, pues son derechos que tienen incidencia en la vida cotidiana de cada trabajador y también benefician a su grupo familiar.

1. El sistema de prestaciones sociales

La prestación por años de servicio es uno de los derechos más importantes de los trabajadores venezolanos, pues constituyen un fondo de ahorro que históricamente ha sustituido a la seguridad social. La antigüedad fue establecida en 1936 como indemnización por despido injustificado o retiro justificado, estableciendo como derecho para todos los trabajadores, independientemente de la causa de terminación de la relación de trabajo, en 1974.

La forma de calcular esos beneficios hasta 1997 era ventajosa para los trabajadores en un país que desde la década de los años 80 del siglo pasado ha tenido una alta inflación. La prestación de antigüedad se calculaba con base al salario devengado en el último mes de prestación de servicios, siendo su monto de 30 días de salario por cada año de servicio o fracción superior a

los seis meses. En la medida en que el trabajador ascendiese en la empresa, lo que implicaba una mayor antigüedad y mejoras salariales, ese *fondo de ahorro obligatorio* también crecía. De ahí que los trabajadores sabían que contaban con una buena cantidad de dinero al finalizar la relación de trabajo y que si ello ocurría por despido injustificado esa cantidad se duplicaba.

Para los empleadores, el recalcu- culo al último salario comenzó a ser oneroso en la medida que la inflación se situaba en dos dígitos, cosa que comenzó a ocurrir a partir de finales de la década de los ochenta. Esa inflación incidía en la determinación de la estructura de costos y afectaba la competitividad de las empresas. Sin embargo, los empleadores normalmente utilizaban ese ahorro forzoso de los trabajadores en inversiones para la propia empresa, pues normalmente se optaba por acreditar esos fondos en la contabilidad de la empresa, pues la apertura de fideicomisos solo la usaban algunas grandes empresas. Por ley pagaban unos intereses muy por debajo de la tasa activa de mercado por el uso de ese dinero. Además, el proceso de *desalarización* de los ingresos tuvo como efecto disminuir considerablemente el monto de la prestación de antigüedad: en la década de los noventa, sólo el 20% del salario se tomaba como base de

cálculo de la prestación de antigüedad (Hernández Alvarez, 2007).

La reforma laboral de 1997 eliminó el recalcu- lo de la antigüedad al salario devengado en el último mes de servicio, pero aumentó la cantidad de días a tomar en cuenta para calcular la prestación. La antigüedad pasó de 30 días de salario, por año de servicio o fracción superior a 6 meses, a 45 días para el primer año y 60 días a partir del segundo año de servicios. Adicionalmente, se prevían dos días adicionales después del primer año de servicio por cada año, acumulativos hasta treinta (30) días de salario. Ello significaba que el momento que se dicta la LOTTT en mayo del 2012, un trabajador con 14 años de antigüedad tenía derecho a 60 días de salario por cada año de antigüedad y adicionalmente a 26 días que se le podían pagar anualmente, como una especie de salario diferido, o ser abonados en su cuenta en la contabilidad de la empresa o depositados en su fideicomiso. Pero, los 60 días no se calculaban al último salario, sino que mensualmente se le acreditaban en la contabilidad de la empresa o se le depositaban en un fideicomiso, a decisión del trabajador.

El ofrecimiento de regresar al sistema de recalcu- lo tropezó con dos situaciones desfavorables. Primero, la norma constitucional que declara los derechos laborales intangibles y

progresivos (art 89, 1 de la Constitución de 1999), lo que implicaba que no podía eliminarse los 60 días y los dos adicionales por cada año de servicio. Segundo, el costo del recalcu- lo en un país con la inflación más alta de la región, tanto para los empleadores privados como para el Estado patrono. De ahí que durante más de 10 años, la promesa de volver al sistema de recal- culo de las prestaciones sociales fue archivada.

La LOTTT solucionó el problema dando la alternativa de escoger en cada caso entre el sistema de 1997 o los 30 días de salario por año de servicio calculados con el último salario. El empleador debe abonar en un fondo de garantía el equivalente a 15 días de salarios cada trimestre. El abono se hace con el salario del último mes del trimestre. Al finalizar la relación de trabajo debe comparar lo abonado en ese fondo con el monto obtenido por multiplicar los 30 días de salario por cada año de servicio, operación efec- tuada con el último salario.

La comparación entre el sistema de prestaciones sociales de 1997 y el de los 30 días de salario por año de servicio muestra que a medida que el tiempo de servicio aumenta, en un contexto de inflación de 2 dígitos anuales, el recalcu- lo es más favorable para el trabajador. Sin embargo, si el trabajador tiene poco tiempo de servi- cios y gana salario mínimo, el sistema

de cálculo de 1997 lo favorece. En el país no hay estadísticas sobre la dura- ción de la relación de trabajo, a pesar de que desde el 2002 existe inamovi- lidad laboral. Ello, en teoría, debería favorecer la duración de la relación de trabajo, aunque informaciones infor- males reportan una alta rotación del personal.

2. La estabilidad en el empleo

La reforma laboral de 1997 había disminuido considerablemente el costo del despido injustificado. Hasta ese momento, el despido injustificado generaba el derecho a una indemniza- ción equivalente a 30 días de salarios por cada año de servicios. El salario que se tomaba como referencia para el cálculo era el del último mes antes del despido.

En 1997, la indemnización se redujo a un máximo 150 días de salario por cada año de servicio o fracción superior a 6 meses. Adicio- nalmente se sumaba una indemniza- ción por preaviso omitido que podía llegar hasta 90 días de salarios, en caso de antigüedades superiores a 10 años. Por otra parte, se limitó la base de cálculo a un máximo de 10 salarios mínimos mensuales. Con ello se disminuyó el costo del despido de los trabajadores con más de 5 años de antigüedad y se limitó la indem-

nización de los trabajadores de altos salarios.

En la cultura jurídica popular, basada en la reforma de 1974, los trabajadores sabían que si eran despedidos les tocaba “la doble”, término que identificaba la indemnización por despido injustificado correspondiente a 30 días de salarios por cada año de servicio, a lo que se “sumaba” a la prestación de la antigüedad. La cantidad de dinero a cobrar podía ser considerable. Ello se perdió con la reforma de 1997 y así lo sintió la mayoría de los trabajadores (Ellner, 2003, Iranzo y Richter, 2005).

La LOTTT mejora el sistema de indemnización vigente hasta 1997, pues el empleador debe pagar ahora una indemnización equivalente al monto de lo que le correspondería al trabajador por la prestación de antigüedad, lo que puede ser superior a los 30 días de salario por año de servicios del régimen anterior, sobre todo en el caso de poco tiempo de servicios. Además la base de cálculo es la totalidad del salario, independiente del monto de éste.

Un elemento muy favorable es que la reincorporación deja de ser una opción del empleador pasando a ser del trabajador, es decir, éste decide entre reincorporarse o recibir la indemnización. Por ello, hoy se puede decir que los trabajadores “recupe-

ron” la doble, en algunos casos, mejorada, y además la indemnización es un hecho, pues el patrono no puede negarse a pagarla, ofreciendo reincorporar al puesto de trabajo.

Los empleadores siempre criticaron el sistema de estabilidad en el trabajo, no solo por sus altos costos, sino por sus efectos sobre la disciplina en la mano de obra. Eran comunes los argumentos que los trabajadores buscaban el despido injustificado para lograr la indemnización y que era difícil ejercer las potestades de mando en ese contexto.

El sistema de estabilidad en el empleo está suspendido porque desde el año 2002 existe inamovilidad laboral para todos los trabajadores y los últimos decretos presidenciales han extendido la inamovilidad a todos los trabajadores, independientemente de su sueldo, con la sola excepción de los trabajadores de dirección, los de temporada y ocasionales.

La inamovilidad no ha impedido los despidos injustificados, pero éstos se han desplazados hacia el sector público, pues las inspectorías del trabajo son más rigurosas en aplicar la inamovilidad en el sector privado.

Las críticas patronales a la inamovilidad laboral son mayores que las efectuadas al anterior sistema de estabilidad relativa, incluso se aboga por un sistema de estabilidad numé-

rica. Los empleadores reportan un alto ausentismo, poco cumplimiento de las obligaciones laborales y una indisciplina generalizada. La práctica de las inspectorías del trabajo de no autorizar ningún despido de alguna manera ha reforzado los incumplimientos por parte de los trabajadores.

3. El tiempo de trabajo

La regulación del tiempo de trabajo ha sido un tema clave en los sistemas de relaciones de empleo. No es casual que el primer convenio de la Organización Internacional del Trabajo fuese sobre la jornada de trabajo de ocho horas diarias.

Un tema central en la regulación del tiempo de trabajo son las inequidades de género. Por ello, en algunos países, se han promulgado leyes y planes de acción destinados a la conciliación de la vida laboral y familiar. Pero el tema no se agota en la conciliación, sino que desde el movimiento de mujeres se hace énfasis en la redistribución del tiempo de trabajo de cuidado (Maruani, 2007; Pautasi, 2007; Torns, 2007). Hoy la agenda sindical reivindica la ciudadanía en la fábrica y ello también implica una menor disposición para el trabajo remunerado y redistribuir equitativamente todos los trabajos. La mayoría de estos temas están ausentes o poco regulados en esta reforma legal.

La LOTTT efectuó cambios importantes en la definición de la jornada de trabajo, pues ahora la prestación de servicios se efectúa en el proceso social de trabajo, lo que desdibuja los típicos derechos y obligaciones de la relación de trabajo. En la anterior ley quedaba claramente establecido que la prestación de servicios se efectuaba para el empleador, quien era la persona que dirigía y organizaba el trabajo recibido. Ahora el trabajador o trabajadora presta sus servicios para cumplir funciones y tareas en el proceso social de trabajo, sin quedar muy claro a disposición de quién está.

La anterior definición legal hacia énfasis en que la persona estaba a disposición del empleador, no pudiendo realizar ninguna actividad sin su consentimiento. Se evidencia claramente la sujeción personal que implica el contrato de trabajo, pues un ser humano queda sometido a la voluntad de otro, que tiene facultades para organizar y limitar hasta sus movimientos. La definición legal marcaba la frontera entre la utilización ajena del trabajo y la libertad personal del individuo (de Govea, 2001).

La apropiación del tiempo de otro refiere a una situación de poder. Técnicamente el tiempo es finito, pues no se puede aumentar, sólo la apropiación del tiempo de los demás permite acrecentarlo. Por ello, es acertada la definición de poder “en términos de

control sobre el tiempo ajeno” (Riechmann y Recio, 1997). Es justamente el ejercicio de ese poder lo que pretende regular la legislación laboral.

Ahora bien, la nueva definición entrega esa pérdida de libertad a una entelequia de difícil concreción: el proceso social de trabajo. Las finalidades del proceso social de trabajo se alejan del contenido de una prestación de servicios, pues refieren fundamentalmente a obligaciones estatales, como la defensa de la integridad territorial o la soberanía alimentaria, por citar algunas de las contempladas.

La LOTTT disminuye la jornada de trabajo semanal a 40 horas semanales con dos días de descanso continuo y remunerados. En el contexto latinoamericano solo dos países han establecido la jornada de 40 horas semanales: Ecuador y Venezuela. Si bien es cierto, que 12 de 18 países mantienen la jornada general de trabajo de 48 horas semanales, la mayoría de ellos ha establecido jornadas de trabajo inferiores en algunas actividades económicas, como es el caso de los bancarios de Brasil que laboran 30 horas o de los diversos estatutos profesionales de Argentina. También es importante destacar que la tendencia mayoritaria en el mundo es a la disminución de la jornada de trabajo (OIT, 2011).

El argumento de que la disminución de la jornada de trabajo afecta la productividad no resiste ninguna confrontación histórica. A principios del siglo XX se trabajaban entre 2500 y 3000 horas anuales y a finales de ese siglo en todos los países se trabajaban menos de 2000 horas. Como se sabe, la productividad aumentó en este siglo y ha seguido creciendo, incluso en los países europeos que redujeron la jornada de trabajo, se reporta un aumento de la productividad (OIT, 2011).

La LOTTT no solo se disminuyó la jornada de trabajo máxima, sino que se redujeron las excepciones que permitían trabajar sobre el máximo diario. En los casos que se permiten jornadas de trabajo superiores a las de 8 horas diarias, se ordena que en un lapso de 8 semanas se debe alcanzar el promedio de las cuarenta horas semanales, garantizando que el trabajador tenga dos días de descanso continuos y remunerados cada semana, salvo en los casos de trabajo continuo. En tal sentido, se puede sostener que las excepciones al régimen general fueron severamente restringidas, pues antes no había la obligación de llegar al máximo legal y tampoco de otorgar dos días de descanso continuo y remunerado.

En la anterior ley se permitían acuerdos individuales entre el trabajador y el empleador que posibilitaban

jornada hasta de 12 horas diarias. La LOTTT solo permite acuerdos con el sindicato y sometido al máximo de 11 horas con dos días de descanso continuo y remunerado con la obligación de compensar en 8 semanas el máximo de 40 horas semanales, aunque el reglamento parcial sobre tiempo de trabajo, dictado el 30 de abril del 2013, vuelve a permitir los acuerdos individuales para modificar la duración máxima de la jornada de trabajo. La norma reglamentaria sin duda ha tratado de atemperar la rigidez de la regulación legal.

En el trabajo continuo y efectuado por turnos la jornada semanal máxima es de 42 horas y los excesos en la jornada diaria se deben compensar en un período de 8 semanas. Se permite semanas de trabajo de seis días que deben ser compensadas con un día adicional remunerado de vacaciones, pero sin incidencia en el bono vacacional o dos días de descanso no continuo.

En síntesis, las potestades patronales en la ordenación y distribución del tiempo de trabajo han sido severamente limitadas y los trabajadores cuentan con mayor tiempo libre. Sin embargo, es el patrono quien distribuye las 40 horas semanales. Ello significa que los turnos partidos, el trabajo en unos días y en otros no siguen siendo potestades patronales, aunque se ha demostrado que causan

profundos trastornos en la vida cotidiana de los trabajadores (Lozares y Miguelez, 2007).

La LOTTT somete al régimen general de la jornada de trabajo al servicio doméstico y al trabajo a domicilio. En tal sentido, su jornada de trabajo es de 40 horas semanales en caso que sea diurna, 35 horas en la nocturna y 37 y media en la mixta.

Desde el movimiento de mujeres se ha cuestionado que el tiempo de cuidado se limite a los permisos por nacimiento de hijos e hijas, como lo hace la LOTTT. Más aún se ha insistido que la conciliación de los diversos tiempos de trabajo va más allá de los permisos laborales para la atención de la vida familiar (Cordini, 1993).

La regulación del tiempo de trabajo sigue asumiendo la posibilidad de fragmentarlo, haciendo girar todos los otros tiempos de vida y de los otros trabajos en su torno. Una posible razón es que la regulación sigue asociando el bienestar social a una mejor redistribución de la riqueza que produce el trabajo mercantil, obviando el aporte del trabajo de cuidado a la calidad de vida de las personas.

4. Los procesos de descentralización productiva

Las figuras del contratista, subcontratista e intermediario siempre

han generado problemas para lograr que la protección prevista en las leyes laborales se les aplique a los trabajadores sometidos a esas formas de contratación.

En Venezuela, por la importancia de la industria petrolera, los contratistas e intermediarios fueron objeto de regulaciones desde los años cuarenta del siglo XX, pues varios informes reportaban las malas condiciones de trabajo y el poco cumplimiento de las normas de trabajo (Alfonzo Guzmán, 1985). Tres etapas se pueden observar en la regulación de las diversas formas de descentralización productiva.

La primera etapa miró con profunda desconfianza las diversas formas de contratación a través de tercero. Por ello, las leyes laborales de la primera mitad del siglo XX tendieron a buscar mecanismos que garantizaran la aplicación del manto protector del Derecho del Trabajo a esos trabajadores, estableciendo responsabilidades compartidas, tanto para el empleador directo, como para quien reciba el trabajo. En algunos casos en que la actividad del contratista tuviese una relación directa, ya sea inherente o conexas, con el beneficiario se obligaba a la igualdad de condiciones de trabajo entre los trabajadores de la contratista y subcontratistas y los trabajadores directos de la empresa usuaria y además se establecía cierto tipo de responsabilidad, solidaria o

subsidiaria, del beneficiario (Iranzo y Richter, 2005).

La intermediación fue aún más limitada, pues se objetaba cualquier tipo de negociación que tuviese como objeto la persona del trabajador, ya que éste podía ser considerado una mercancía. El intermediario no era el empleador, aunque se le establecieron una serie de responsabilidades frente a los trabajadores que contrataba para ponerlos a disposición de otros. En 1974, el reglamento de la ley del trabajo, los considero patronos y debían responder directamente ante el trabajador (Alfonzo Guzmán, 2000).

La intermediación obligaba en todos los supuestos a la igualdad de condiciones de trabajo. En esa época, la intermediación tendió a ser considerada un servicio público gratuito que debía prestar la administración del trabajo, aunque la intermediación privada se mantuvo en la industria de la construcción y la agricultura. La idea de una empresa de empleo temporal no existía en la legislación venezolana.

La segunda etapa de regulación de la prestación de servicios a través de terceros ocurre en la década de los noventa, posibilitando menores responsabilidades de las empresas usuarias. Es la época de la flexibilización. Las empresas de empleo temporal funcionaban sin tener un marco regu-

latorio propio, por lo que se consideraban intermediarias y comprometían al empleador directo, es decir, a quien recibía el servicio. En los hechos, las empresas de empleo temporal asumían su condición de empleador, manejando sus nominas con un alto grado de discrecionalidades. En otras palabras, funcionaban al margen de la ley.

En 1999, se dicta el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 1990, que autorizó su funcionamiento. Desde ese momento quedó claro su carácter de empleador, limitándose severamente las responsabilidades de la empresa usuaria. Ello significó un quiebre en el concepto de empleador, pues ya no es necesario recibir el servicio y dirigir al trabajador para ser catalogado como tal.

En el 2001, se promulga la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, que excluyó de la legislación laboral a los asociados, aunque fuesen trabajadores de la propia cooperativa, permitiendo establecer cadenas de subcontratación mediante cooperativas de trabajo asociado. Esta fue la máxima expresión ya no de flexibilización, sino de desregulación, pues se creó un tipo de trabajo asalariado al margen de la protección que brinda el Derecho del Trabajo.

La tercera etapa es la vuelta a la protección, aunque se conserva la deslaboralización del trabajo en coo-

perativas de trabajo asociado, pero en materia de condiciones y medio ambiente del trabajo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOCYMAT) de 2005 les otorgó algún tipo de protección a los trabajadores sometidos a esas formas de contratación.

La LOPCYMAT se aplica a las cooperativas de trabajo asociado y además había limitado los efectos de las empresas de empleo temporal, pues ordenaba establecer igualdad de condiciones de trabajo entre los trabajadores de la empresa de empleo temporal con las que existían en la empresa usuaria.

Las empresas de empleo temporal fueron suprimidas en la reforma del Reglamento de la Ley Orgánica de Trabajo, efectuada en el 2006, con lo cual vuelven a ser intermediarias, generando todas las responsabilidades laborales para la empresa usuaria y la empresa de empleo temporal también respondía frente a los trabajadores, como obligado solidariamente, aplicándoseles la controversial figura del patrono intermediario.

Con la aprobación de la LOTT, la utilización de contratistas, subcontratistas e intermediarios no ha sido prohibida, sino el fraude y la simulación con esas figuras.

La LOTT establece una definición alejada del concepto tradicional

de “tercerización”. Se señala que a los “efectos de esta Ley se entiende por tercerización la simulación o fraude cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de **desvirtuar, desconocer u obstaculizar** la aplicación de la legislación laboral. Los órganos administrativos o judiciales con competencia en materia laboral establecerán la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en caso de simulación o fraude laboral, conforme a esta ley” (art. 47 de la LOTTT, negrillas mías).

La definición legal de tercerización incluye situaciones de contratación directa por el empleador, ya sea usando figuras mercantiles, civiles o dándole al contrato de trabajo un contenido diferente al real. Ejemplo de ello, es declarar un salario inferior al real o celebrar contratos de trabajo a tiempo determinado en situaciones diferentes a los supuestos legales que lo permiten. Por ello, no es verdad que se haya prohibido en el país todas las formas de contratación a través de terceros.

La intermediación tiene aun cierta presencia en algunas actividades económicas, aunque su uso ha disminuido mucho, pues las regulaciones legales limitan severamente el uso de esta figura. Se aduce que las inspectorías del trabajo, en aplicación del decreto de inamovilidad laboral, ordenan reincorporar a los trabaja-

dores a las empresas usuarias, sin tomar en consideración el carácter temporal de la prestación de servicios o la existencia de una intermediación (Bontes, 2011).

En el lenguaje coloquial se ha comenzado a extender el término tercerización para referirse a todos los procesos de descentralización productiva y *tercerizados* son los trabajadores de las contratistas, subcontratistas y de las empresas de empleo temporal que siguen funcionando en el país. En menor medida, el término se ha usado para referirse a los trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado contratadas por el Estado y por empresas privadas. Por ello, la definición legal se aleja del sentido cotidiano que se le ha dado al concepto tercerización, siendo esa la razón que se haya generado una gran confusión. Pero también se distancia del sentido jurídico que refiere a contrataciones a través de las figuras del contratista, subcontratista o el intermediario.

Un supuesto de tercerización que sí refiere a la contratación a través de terceros se encuentra en el artículo 48 de la LOTTT. El numeral 1 de dicho artículo prohíbe la contratación a través de terceros de *servicios o actividades que sean de carácter permanente dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo contratante, relacionadas de manera directa con el proceso productivo de la contratante*

y sin cuya ejecución se afectarían o interrumpirían las operaciones de la misma.

Esta presunción legal asume que si la actividad es permanente o que de alguna manera es necesaria para el proceso productivo, al entregarla a un tercero lo que se pretende es desvincularse de las responsabilidades laborales. Esta presunción no toma en cuenta otras consideraciones del empleador para externalizar parte de su proceso productivo, que no necesariamente se vinculan con los costos laborales.

En resumen, la LOTTT mantiene la posibilidad de utilizar intermediarios para contratar personal, pues solo prohíbe que se utilice la figura evadir las obligaciones laborales. En el resto de los casos, el intermediario pone a disposición del empleador los trabajadores solicitados, quienes pasan a formar parte de la nómina del empleador con igualdad de condiciones con los trabajadores contratados directamente. En la LOTTT se eliminan las responsabilidades del intermediario, quien ya no es responsable solidario de las obligaciones laborales. Ello en cierto sentido es un retroceso, pues se vuelve a la situación inicial del siglo XX, periodo en el cual el trabajador quedaba en una situación de absoluta desprotección. Por ello, desde los años cuarenta se fueron estableciendo responsabi-

dades para el intermediario hasta asimilarlo a un empleador.

La regulación de los contratistas y subcontratistas se mantiene con la excepción de que no puede ser utilizada para ejecutar obras o actividades centrales del proceso productivo, aunque la situación no es clara, pues se establecen al igual que la ley anterior los supuestos de responsabilidad solidaria en los casos de inherencia y conexidad.

La LOTTT define la inherencia como aquella obra que participa de la misma naturaleza de la actividad de la contratante, y por conexa, la que está íntimamente ligada con ella (Art. 50). Obviamente habrá caso por caso determinar si es posible utilizar estas modalidades de relaciones triangulares o se está en el supuesto que prohíbe entregar parte del proceso central de la producción o en íntima conexión con él. Por tanto, lo que se ha creado es una zona de incertidumbre que no favorece ni a los empleadores ni a los trabajadores.

5. Los efectos de la noción de salario en el resto de los beneficios laborales.

El trabajador recibe diversos ingresos por el trabajo contratado. La legislación venezolana no le otorga a todos esos ingresos el carácter salarial

y ello tiene una importante consecuencia, pues el salario es la unidad de medida para determinar el monto de una serie de beneficios laborales (Vilera, 1998).

La LOTTT eliminó la posibilidad de excluir hasta el 20% del salario de la base de cálculo de los beneficios laborales. En tal sentido, todo el salario es la base de cálculo de las horas extras, de las utilidades, de los bonos y primas, del bono de vacaciones y sobre todo, de las prestaciones sociales.

La “salarización” de los ingresos laborales sigue siendo socavada por la propia ley, que establece una serie de beneficios de carácter no remunerativo. Entre ellos, los pagos por alimentación mediante el establecimiento de un comedor, cupones, dinero, tarjetas electrónicas o las diversas modalidades previstas en la ley especial que regula la materia. Ello es una manifestación de la flexibilidad salarial mantenida en la actual ley.

6. Las protecciones a la maternidad y la familia

Para atender las obligaciones de cuidado se requiere tiempo, dinero y servicios (Pautassi, 2007). La legislación ha avanzado en otorgar tiempo, dinero y servicios para el cuidado de los hijos menores de 6 años, pero hay

una ausencia de prestaciones para los mayores de esa edad y otros familiares dependientes.

En el 2007 se estableció el permiso de paternidad por nacimiento de hijos. Su duración es de 14 días, siendo el más extenso de la región. En la legislación venezolana no está prevista la posibilidad de compartir con la pareja el período de descanso postnatal y el permiso para la lactancia, como se contempla en el Estatuto de los Trabajadores de España.

La LOTTT aumenta el descanso por maternidad de 18 a 26 semanas y la inamovilidad laboral de un año a dos. La inamovilidad laboral también se aplica al padre. Ello también es una protección no prevista en ninguna legislación laboral latinoamericana.

Las licencias de maternidad y de paternidad son supuestos de suspensión de la relación de trabajo. En esos casos, la trabajadora o el trabajador no presta servicios y empleador no paga el salario. La remuneración queda a cargo de la seguridad social, que en el caso venezolano, ese pago lo asume el Instituto Venezolano del Seguro Social.

La Ley del Seguro Social de 2008 solo contempla la protección de la maternidad y ello ha sido aducido por el Instituto Venezolano del Seguro Social para negarse a asumir el pago de la licencia de paternidad. Por tanto,

su remuneración queda a la buena voluntad del empleador.

La LOTTT establece un nuevo supuesto de suspensión de la relación de trabajo: permiso para el cuidado del cónyuge o la cónyuge, ascendientes y descendientes hasta el primer grado de consanguinidad, en caso de necesidad y por el tiempo acordado por las partes. Esta licencia tendrá los mismos problemas que presenta la remuneración del permiso de paternidad.

La LOTTT avanza en la redistribución de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres. El permiso de paternidad va acompañado de una inamovilidad de dos años, contados desde el embarazo de su pareja. Los permisos para el cuidado de la familia pueden ser utilizados tanto por los hombres como las mujeres. Solo los permisos de lactancia son exclusivamente femeninos.

La LOTTT modificó la obligación los patrones que ocupen más de 20 trabajadores y trabajadoras de mantener una guardería para el cuidado de los hijos de su personal durante la jornada de trabajo.

En el Reglamento de la LOT, dictado en 1999, se limitó la obligación patronal de mantener guardería solo para los trabajadores que ganasen menos de cinco salarios mínimos y se posibilitó su cumplimiento con un

pago equivalente al 35% del salario mínimo. Dicho pago no tenía carácter salarial y no cubría el costo de la guardería más modesta de los grandes centros urbanos. Por tanto, con el reglamento se desvirtuó completamente la obligación patronal, lo que sumado al carácter no salarial fue una forma encubierta de aumentar el ingreso del trabajador o trabajadora sin incidencia en los beneficios laborales.

La LOTTT obliga a instalar un centro de educación inicial con sala de lactancia. Si el patrono no mantiene el centro de educación inicial debe pagar la matrícula y mensualidad completa de un centro educación inicial privado. La selección del centro debe ser de común acuerdo. En caso de conflicto, la decisión la toma el inspector del trabajo.

El beneficio abarca a niños desde 3 meses hasta 6 años y no hay límites para acceder al beneficio por el monto del salario de los padres. Por tanto, la regulación revierte el recorte de ese derecho ocurrido en la década de los noventa y mantenido en el RLOT de 2006.

Los avances hacia la desvinculación del trabajo femenino de las responsabilidades familiares presentan dos tipos de dificultades. La primera, es la remuneración de los permisos parentales y de cuidado de la familia. La segunda es de orden social: el rol

asignada históricamente a las mujeres. En la mayoría de los países que existen permisos para ambos sexos para el cuidado de la familia, son las mujeres quienes más lo utilizan (Crompton, 2005; Macinnes, 2005).

En los hechos el cuidado de la familia sigue siendo una responsabilidad fundamentalmente femenina. Por ello, desde el mundo empresarial se argumenta que las protecciones a la familia hacen más costosa la contratación de mujeres y por ende son una limitación a su acceso al empleo remunerado.

Los datos del mercado de trabajo no confirman esa hipótesis. El supuesto aumento de los costos de la contratación de mujeres se usó para cuestionar la inamovilidad de un año para la trabajadora embarazada y el aumento del postnatal, ambos beneficios previstos en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1990. La realidad fue por otro lado: la tasa de actividad femenina creció sostenidamente en toda la década del noventa y ha seguido aumentando en la década actual. Según el Instituto Nacional de Estadísticas, en 1990, la tasa de actividad femenina se ubicaba en 37,5% y en el 2012 en 50,4%.

La redistribución del tiempo de trabajo dedicado al cuidado de la familia entre los sexos es un tema clave para la mejora de las condiciones de vida

de las mujeres. Su mayor presencia en el trabajo remunerado sumada a que siguen a cargo de las responsabilidades de la vida cotidiana de la familia ha llevado a catalogar tal situación no como de doble jornada, sino doble presencia, pues el tiempo dedicado al cuidado no puede ser fragmentado como el tiempo del trabajo mercantil (Balbo([1978]1994).

IV. El proceso social de trabajo y las relaciones de trabajo socialista

Las opciones ideológicas son normalmente el acompañante oculto de cualquier ordenamiento jurídico. En la legislación laboral el sesgo ideológico es evidente, pues se regula un conflicto entre clases sociales. Sin embargo normalmente no se hace expresa la opción y la regulación jurídica tienden a tratar de mostrar una cara neutral, aunque se declare una protección especial al trabajador por su situación de desventaja socioeconómica frente al empleador. Pero nunca declaran objetivos de transformación o de mantenimiento de una dominación.

Venezuela ha tendido a alejarse de esa tradición, dejando expresamente consagradas sus opciones ideológicas. La Ley Orgánica de Trabajo de 1990 declaró que se protege el trabajo como *hecho social*, protección que se elevó a rango constitucional en

1999. La doctrina jurídica ha señalado que la noción de *hecho social* refiere a la protección de todo tipo de trabajo por su aporte al desarrollo económico y social del país. En particular, la expresión ha sido utilizada para justificar la aplicación del Derecho del Trabajo a los trabajadores autónomos (Hernández Alvarez, 2007). Otros autores señalan que la protección del hecho social trabajo unida al reconocimiento constitucional del valor del trabajo doméstico no remunerado permitiría expandir el manto protector de la legislación de trabajo hacia todos los trabajos remunerados y voluntarios (Richter, 2013).

La LOTTT además de declarar que su objetivo es proteger el trabajo como *hecho social*, continuando así la tradición histórica, contiene una serie de disposiciones que atribuyen finalidades al Derecho del Trabajo muy lejanas a la regulación de la prestación de servicios personales, sea asalariada o autónoma.

La noción central de esta propuesta de regulación de las relaciones de trabajo es el *proceso social de trabajo*, la cual atraviesa de manera transversal la mayoría de las instituciones del Derecho del Trabajo. Típicas potestades patronales de dirección y gestión de la mano de obra son atribuidas al *proceso social de trabajo*. Ejemplo de ello es que el contrato de trabajo se celebra para prestar servicios en el

proceso social de trabajo, en la jornada de trabajo, el trabajador ahora no está a disposición del empleador sino del *proceso social de trabajo*. El salario es producto de una riqueza generada en el *proceso social de trabajo*. Las invenciones creadas en una relación de trabajo son producto del *proceso social de trabajo*. Por otra parte, la organización sindical defiende a los trabajadores en el *proceso social de trabajo* y la libertad sindical es el derecho a organizarse para la defensa de los derechos laborales en el proceso social de trabajo. A ello se le suma que los fines del *proceso social de trabajo* son estatales, ejemplo de ello, es garantizar la independencia y soberanía nacional, asegurando la integridad del espacio geográfico de la nación; la soberanía económica, la seguridad y soberanía alimentaria, la protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales (Art. 25, 1, 2, 4 y 5).

La idea de una modificación estructural de la relación de trabajo también se manifiesta en la regulación de salario, que se denomina “DE LA JUSTA DISTRIBUCION DE LA RIQUEZA”. Se sostiene que “la riqueza es un producto social, generado fundamentalmente por los trabajadores y trabajadoras en el proceso social de trabajo” (art. 96). Como complemento a esa valoración se establecen una serie de criterios para fijar

el monto del salario, entre ellos, “el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital” (art 100, 2).

La relación de trabajo queda inserta en el *proceso social de trabajo*, cuyo objetivo esencial es superar todas las formas de explotación capitalista (Art 25). Si a ello se le suma la distribución de la riqueza y no su redistribución sin duda se está en presencia de una propuesta que implica abolir la propiedad privada de los medios de producción, base de toda la regulación protectora, pues esta propiedad es la que genera la situación de desigualdad social y económica entre trabajador y el empleador. Por ello, se creó todo un ordenamiento jurídico para atemperar esas desigualdades, otorgando protecciones especiales al trabajador (Baylos, 1991).

La nueva propuesta es construir unas relaciones de trabajo socialista, utilizando la legislación laboral como motor de esa transformación. Sin duda es una apuesta a las potencialidades del derecho para generar cambio social. Tema que ha generado mucha controversia en la literatura sociojurídica, siendo las posiciones marxistas tradicionales negadoras de tal potencialidad, pues como se sabe el marxismo ortodoxo asume que el derecho es parte de la superestructura de dominación. Mal podría generar transformación, siendo más bien un obstáculo para el cambio social

(Novoa Monreal, 1975). Otros marxistas ven potencialidades al uso del derecho para generar cambio social. Es el caso de Boaventura De Sousa Santos y Antoine Jeamaud, pero sin duda estos autores difícilmente propondrían abolir la explotación capitalista con una ley.

La posibilidad de usar el derecho para generar cambio social está estrechamente vinculada a la real aplicación de esas normas jurídicas. La realidad venezolana se ha caracterizado por un apego muy limitado a la legalidad.

V. Cobertura real de la legislación laboral

La aplicación de la legislación del trabajo y de la seguridad social ha enfrentado en el país dos grandes obstáculos: incumplimiento y fraude a la ley. Las estrategias empresariales para salirse o disminuir el efecto protector del Derecho del Trabajo tienen una larga tradición en el país (Hernández Alvarez, 1986; Richter y Hernández, 2002).

En el 2º trimestre del 2012, la población ocupada era de 12.570.783 personas. Las mejoras previstas en la LOTT, en teoría, deberían beneficiar a todos los asalariados, que eran en total 7.388.697, de los cuales el 35%, en decir 2.579.113, prestaban sus servicios en el sector público, ya sea

en la administración pública o en las empresas estatales. En teoría, los trabajadores del sector público deberían gozar de las mejores condiciones de trabajo, pues la mayoría goza de los beneficios de la negociación colectiva. Sin embargo, varios sectores de la administración pública han denunciado públicamente que sus contratos colectivos están vencidos y que hay trabajadores ganando bajo el salario mínimo (Provea, 2012).

Un sector de los trabajadores que tienen mayores dificultades para disfrutar los derechos laborales son los que prestan sus servicios a patronos que ocupen hasta 4 trabajadores. Estudios de la década de los noventa mostraron un alto incumplimiento de las obligaciones laborales por ese tipo de empleador (Cartaya, 1997). Además dichas empresas son intensivas en el uso de la fuerza de trabajo, por lo que se verán afectadas no solo por la disminución de la jornada de trabajo sino por los estrictos límites para establecer jornadas diarias superiores al máximo legal. En el segundo semestre del 2012, 1.301.516 personas prestaban sus servicios en microempresas.

Otros trabajadores sin acceso a la protección laboral son los trabajadores independientes y los de las cooperativas de trabajo asociado. El 2º semestre del 2012, los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia no profesionales eran 3.580.783 y los de las

cooperativas de trabajo asociado eran 824.255 personas.

Por tanto, la cobertura de las medidas de protección alcanza en el mejor de los casos solo a los asalariados del sector formal, suponiendo que a ellos se les aplique de manera regular y completa el régimen laboral. En todo caso, 4.405.038 trabajadores y trabajadoras no tienen acceso a los beneficios de la LOTTT, ya sea porque son independientes o prestan sus servicios en cooperativas de trabajo asociado. Ello representaba, el 37% de los trabajadores ocupados en el 2012.

La generación de empleo sigue en el sector privado, pues el 65% de los asalariados trabajaban para un patrono privado. Si se suma el trabajo autónomo y en cooperativas de trabajo asociado, el 75% del empleo era privado.

La propuesta de relaciones de trabajo socialista se hace en un mercado de trabajo con una importante presencia del empleo público, pero que el motor de la generación de empleo se efectúa en el sector privado con una significativa presencia de autoempleo. Ello se ha pronunciado desde el 2001 por el decrecimiento significativo de los empleadores privados. En el 2001, había 672.642 empleadores hoy quedan solo 373.204 (INE, varios años). Dicha disminución no refleja una reconversión industrial, sino los

efectos de las políticas de importación con dólares preferenciales que han hecho imposible a los empresarios nacionales competir con los productos importados. A ello se suma una serie de nacionalizaciones y una fiscalización discrecional en el cumplimiento de las obligaciones laborales y fiscales. Por tanto, la nueva ley se promulga en momentos en que el principal obligado, el patrono, ha disminuido en casi un 50%.

El cumplimiento de las normas laborales también ha sido un recurrente problema del sistema de relaciones de trabajo venezolano. Un procesamiento especial de una pregunta de Encuesta de Hogares por Muestreo reportó que en el año 2008 alrededor del 20% de los asalariados no disfrutaban de pagos por vacaciones, utilidades y por antigüedad, tres derechos considerados *básicos* en el sistema de relaciones de trabajo venezolano. En comparación con información de los años noventa ha mejorado notablemente el cumplimiento, pues en esa década el incumplimiento se situaba casi entre 35% y 40% (Hernández y Richter, 2002).

La confiabilidad de los datos oficiales venezolanos ha disminuido considerablemente. Panorama Laboral desde el 2005 no presenta datos sobre la cobertura del sistema venezolano de protección en materia de salud y pensiones. Los últimos datos dispo-

nibles reportan un acceso del 57% de los asalariados a esos dos beneficios (OIT, 2005).

La alta informalidad sumada al trabajo en cooperativas, la mayoría de ellas en abierto fraude a la ley, no es un buen indicio para hacer realidad las mejoras en el contenido de los derechos individuales. El sector informal y las cooperativas empleaban a 6.120.628 de personas en el segundo semestre del 2012, lo que representaba el 49% de la población ocupada. Para esos trabajadores y trabajadoras el acceso a los derechos laborales más elementales es muy difícil. Para ellos no hay salario mínimo, ni máximos en la jornada de trabajo ni vacaciones. Por tanto, las mejoras deben evaluarse en un mercado de trabajo que no logra generar empleos protegidos, ni siquiera en el sector público.

A modo de cierre

Los derechos y beneficios laborales individuales que se analizan en este artículo presentan mejoras significativas, aunque existen lagunas y problemas en su diseño que afectará su aplicación. Ejemplo de ello son la ausencia de regulación de la figura del intermediario, las dificultades para aplicar una jornada de trabajo inflexible, las contradicciones en los elementos que integran el salario, la no remuneración del permiso de

paternidad y de las licencias para el cuidado. Consideración aparte es la imposibilidad de aplicar cualquier régimen de jornada de trabajo a los trabajadores a domicilio.

Los avances en contenido de muchos derechos y beneficios forman parte de la tradicional tendencia legislativa venezolana a otorgar amplios beneficios individuales a los trabajadores, que siempre ha convivido con una cobertura limitada y un alto nivel de incumplimiento. Cobertura y cumplimiento son deudas históricas que no pueden desvincularse del poco desarrollo del movimiento sindical en el país.

A las dificultades del mercado de trabajo venezolano de generar puestos de trabajo con protección social se le suma ahora las nuevas finalidades que se le otorgan a la legislación laboral que desdibujan su carácter clasista. Es bueno recordar que la principal función del Derecho del Trabajo es institucionalizar el conflicto obrero patronal, permitiendo el desarrollo de la producción. Otorgar funciones estatales a los actores e instituciones del derecho laboral no ayuda a que este ordenamiento contribuya a garantizar la paz social.

Referencias bibliográficas

Alfonzo Guzmán, Rafael (1985). **Estudio Analítico de la Ley del Trabajo Vene-**

zolana. Contemporánea de Ediciones. Caracas, Venezuela.

---- (2000). *Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo*. Editorial Melvin. Caracas,

Balbo, Laura ([1978]1994). “La doble presencia” en *Borderías y otras (compiladoras) Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Economía Crítica. Icaria. Barcelona, España.

Banco Central de Venezuela. **Información Estadística** en <http://www.bcv.org.ve>

Baylos Antonio (1991). **El Derecho del Trabajo: Modelo para Armar**. Editorial Trotta. Madrid, España.

Bontes, Irma (2011). “*Tercerización o nuevas formas de trabajo. Realidad legislativa venezolana: ¿Deben regularse o eliminarse?*” en Parra Fernando y Carballo César (editores) **Derecho del Trabajo. Estudios en homenaje a la memoria del Profesor Rafael Caldera Rodríguez**. Volumen I. UCAB. Caracas.

Cartaya, Vanessa (1997). **Venezuela: Exclusión e integración ¿Una síntesis en construcción**. Instituto Internacional de Estudios Laborales. OIT

Cordini, Elena (1993). “Las mujeres cambian los tiempos” en *Cuadernos de Relaciones Laborales* Nº 2.

Crompton Rosemary, Brickmann Michaela y Lyonette Clare (2005). “Attitudes, woman’s employment and the domestic division of labour: a cross-national analysis in two waves” en *Work, employment and society*. Vol. 19, Nº 2, págs 213-229

- Díaz, Luis Eduardo (1996). "Menos salario para mayor ingreso" en Revista Gaceta Laboral Vol, 8, N° 1. Págs. LUZ.
- Ellner, Steve (2003). "Tendencias recientes en el movimiento laboral venezolano: autonomía vs control político" en Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales. Vol. 9, N° 3, págs. 157-178
- Govea de María Bernardoni (2001). "De las Condiciones de Trabajo" en Oscar Hernández Álvarez (coordinador) **Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento**. Editorial Jurídicas Rincón. Barquisimeto.
- Hernández Alvarez, Oscar (2007) "Setenta años de Legislación Laboral en Venezuela" en Revista de Derecho del Trabajo N°4, págs. 141 -180.
- (1986). "La prestación de trabajo en condiciones de fraude o simulación. Consideraciones generales y propuestas para una reforma de la legislación laboral venezolana" en **Estudios laborales. Ensayos sobre Derecho del Trabajo y disciplinas afines en homenaje al Profesor Rafael Alfonzo Guzmán**. UCV. Caracas.
- y Richter Jacqueline (2002). **El Trabajo Sin Tutela en Venezuela. Nuevas y viejas formas de desprotección laboral**. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Instituto Nacional de Estadística de la República Bolivariana de Venezuela (INE). Encuesta de Hogares por Muestro. Varios años.
- Iranzo Consuelo y Richter, Jacqueline (2005). **La subcontratación laboral: Bomba de tiempo para la paz social**. CENDES-Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Lozares Carlos y Mígueles Fausto (2007) "De la Flexibilidad del tiempo productivo a la rigidez del tiempo de trabajo" en Prieto Carlos (ed) **Trabajo, género y tiempo social**. Hacer Editorial & UCM. Editorial Complutense. Madrid.
- Macinnes, J (2005). "Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar" en Cuadernos de Relaciones Laborales, N° 1, págs. 35-71.
- Maruani, Margaret (2007). "Tiempo, trabajo y género" en Prieto Carlos (ed) **Trabajo, género y tiempo social**. Hacer Editorial & UCM. Editorial Complutense. Madrid.
- Novoa Monreal, Eduardo (1975). **El derecho como obstáculo al cambio social**. Siglo XXI Editores. México.
- Organización Internacional del Trabajo (2011). **El tiempo de trabajo en el siglo XXI**. Informe para el debate de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo. Ginebra.
- (2005). **Panorama Laboral 2004**. Lima.
- Palomeque Manuel y Álvarez Manuel (2010). **DERECHO DEL TRABAJO**. Editorial universitaria. Ramón Areces. Madrid.
- Pautassi, Laura (2007). **El cuidado como una cuestión social desde un enfoque de derechos**. CEPAL. Santiago de Chile
- Provea (2012). Situación de los Derechos Humanos en Venezuela. Informe Anual Enero/ Diciembre 2012. Caracas.

- Roche, Carmen Luisa, Richter Jacqueline y Pérez Norma (2002). **Los excluidos de la justicia en Venezuela**. Banco Mundial & Tribunal Supremo de Justicia. Caracas.
- Richter, Jacqueline (2013) “El trabajo en el Derecho del Trabajo” en Revista Latinoamericana de Derecho Social Nº 16 (enero-junio).
- Riechmann, Jorge y Recio, Albert (1997). **Quien parte y reparte... el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo**. Icaria, Más Madera. Barcelona, España
- Torns Martín, Teresa (2007). “El tiempo de trabajo y las relaciones de género: las dificultades de un cambio ineludible” en Prieto Carlos (ed) **Trabajo, género y tiempo social**. Hacer Editorial&UCM. Editorial Complutense. Madrid.
- Vilera Marcos (1998). “El Salario Variable en la legislación venezolana” en la **Revista de la Fundación de la Procuraduría de la República de Venezuela** Nº 20, Caracas.